

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR
CABANG BOYOLALI**



Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh:

RAKA WICAKSANA

B100 130 029

**PROGAM STUDI EKONOMI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR
CABANG BOYOLALI

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

RAKA WICAKSANA

B 100 130 029

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Kussudyarsana, SE,M.Si)

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR
CABANG BOYOLALI

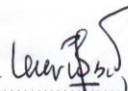
Oleh:

RAKA WICAKSANA

B 100 130 029

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguj
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 21 Januari 2017
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Dewan Penguji

1. Dra Wuryaningsih DL,MM
(Ketua Dewan Penguji)
2. Imronudin, SE, MS.i, Ph.D
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. Kussudyarsana, SE, MS.i
(Anggota Penguji)


(.....)


(.....)

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**




Dr. Istiyono, SE, MS.i

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar keserjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka
Apabila kelak terbukti ada ketidaksamaan dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 30 Januari 2017
Penulis



Raka wicaksana
B100 130 029

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR
CABANG BOYOLALI**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan antara pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Boyolali. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Boyolali sebanyak 41 orang dengan *random sampling* sebagai teknik pengambilannya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Boyolali, hal ini dapat dibuktikan dengan uji t, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,639 > 2,024$) dengan tingkat signifikansinya $p-value < \alpha$ ($0,012 < 0,05$). Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Boyolali, hal ini dapat dibuktikan dengan uji t, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,613 > 2,024$) dengan tingkat signifikansinya $p-value < \alpha$ ($0,001 < 0,05$). Pelatihan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Boyolali, hal ini dapat dibuktikan dengan uji F, F_{hitung} sebesar $9,208 > F_{tabel}$ sebesar 3,24 dengan nilai signifikan $p-value = 0,001 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa pelatihan kerja, dan kompensasi mampu menjelaskan variabilitas kinerja karyawan sebesar 32,6%.

Kata kunci: *Pelatihan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan*

ABSTRACT

This research aim to test the influence of job training, compensation and between job training and compensation to employee's performance at employees of Indonesian Post Company (Persero) Branch Office of Boyolali. This research use quantitative approach using questioner. Population and of sample which used in this research is all employees of Indonesian Post Company (Persero) Branch Office of Boyolali counted 41 people with as random sampling its intake technique. Hypothesis tested in this research use analyzer validity test, reliabilities test, classical assumption test, doubled linear regression, F test, t test, and coefficient of determinacy (R^2).

Result of the research indicate that job training having an effect on to employee's performance Indonesian Post Company (Persero) Branch Office of Boyolali, this matter can be proved with t test, $t_{calculate} > t_{table}$ ($2,639 > 2,024$) with the level of significant $p-value < \alpha$ ($0,012 < 0,05$). Compensation has an effect on to employee's performance Indonesian Post Company (Persero) Branch Office of

Boyolali, this matter can be proved with t test, $t_{calculate} > t_{table}$ ($3,613 > 2,024$) with the level of significant p-value $< \alpha$ ($0,001 < 0,05$). Job training and compensation by together have an effect on to employee's performance Indonesian Post Company (Persero) Branch Office of Boyolali, this matter can be proved with F test, $F_{calculate}$ equal to $9,208 > F_{table}$ equal to $3,24$ with value of significant p-value $= 0,001 < \alpha = 0,05$. Result of coefficient of determinacy (R^2) tested is indicating that job training and compensation can explain variability's employee's performance equal to 32,6%.

Keyword: Job training, compensation and employee's performance

1. PENDAHULUAN

Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Manajemen SDM menurut Marwansyah (2010), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial

kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya perhatian dari perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan Menurut Samsudin (2006). Kompensasi memiliki dua aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan.

PT Pos Indonesia Cabang Boyolali dalam aktivitas kerjanya berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya

dirasakan dari individu tetapi juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan. Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi maka judul yang tepat adalah Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Boyolali.

2. METODE PENELITIAN

a. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

b. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner. Kuesioner merupakan pengumpulan data yang diperoleh melalui penyebaran sejumlah daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis dalam satu kumpulan kepada responden. Pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan disusun menggunakan *skala likert* guna mendapatkan data interval yang dijelaskan dalam skor sebagai berikut : SS = Sangat Setuju dengan skor sebesar 5, S = Setuju dengan skor sebesar 4, N = Netral dengan skor sebesar 3, TS = Tidak Setuju dengan skor 2, STS = Sangat Tidak Setuju dengan skor 1. Dalam *skala likert* responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia.

3. HASIL ANALISIS DATA

Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min.	Maks.	Rata-rata	Std. Deviasi
Pelatihan Kerja	41	13	20	16,27	2,122
Kompensasi	41	16	30	23,27	3,464
Kinerja Karyawan	41	64	85	72,61	5,727

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif di atas, variabel pelatihan kerja memiliki nilai minimum sebesar 13 dan nilai maksimum

sebesar 20 dengan nilai rata-rata sebesar 16,27. Sedangkan nilai standar deviasi sebesar 2,122 dari 41 responden yang diteliti. Kemudian variabel kompensasi memiliki nilai minimum sebesar 16 dan nilai maksimum 30 dengan nilai rata-rata 23,27 dengan nilai standar deviasi sebesar 3,464 dari 41 responden yang diteliti. Selanjutnya variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum sebesar 64 dan nilai maksimum 85 dengan nilai rata-rata 72,61 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,727 dari 41 responden yang diteliti

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	41
Kolmogorov-Smirnov Z	0,771
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,592

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel IV.12 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,771 dengan nilai signifikan atau *asymp. sig (2-tailed)* $0,592 > 0,05$ ($p\text{-value} > 0,05$). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data residual model regresi dalam penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,992	1,009	Bebas Multikolinearitas
Kompensasi	0,992	1,009	Bebas Multikolinearitas

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance value* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi penyimpangan multikolinearitas.

c. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini, uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah metode *Glejser*, yaitu dengan meregresikan nilai dari seluruh variabel independen dengan nilai mutlak (*absolute*) dari nilai residual sehingga dihasilkan *probability value*.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,193	0,848	Bebas Heteroskedastisitas
Kompensasi	0,151	0,881	Bebas Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga, dimana tidak ada nilai t_{hitung} yang signifikan atau $p\text{-value} > 0,05$. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

d. Uji Autokorelasi

Hasil Pengujian Autokorelasi

Model	<i>P-Value</i>	Keterangan
Durbin-Watson	2,064	Tidak Terdapat Autokorelasi

Berdasarkan tabel IV.15 di atas menunjukkan bahwa hasil perhitungan nilai Durbin-Watson dapat dilihat berdasarkan tabel nilai $dL = 1,399$, maka didapatkan $4 - dL$ yaitu $4 - 1,399 = 2,601$. Nilai $dU = 1,603$, maka didapatkan $4 - dU$ yaitu $4 - 1,603 = 2,397$. Nilai $DW = 2,064$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai DW terletak diantara $dU < d < (4 - dL)$, hal tersebut menunjukkan bahwa koefisien autokorelasi terletak diantara batas bawah dan batas atas, berarti tidak terdapat autokorelasi.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Variabel	B	t _{tabel}	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Konstanta	71,317	2,024	9,736	0,000	
Pelatihan Kerja	0,933	2,024	2,639	0,012	Signifikan
Kompensasi	0,782	2,024	3,613	0,001	Signifikan
R ²	0,326	F _{hitung}	9,208		
Adjusted R ²	0,291	Probabilitas F	0,001	F _{tabel}	3,24

Penelitian ini menggunakan model persamaan regresi linier berganda, yaitu:

$$Y = 71,317 + 0,933(X_1) + 0,782(X_2) + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut, hasil regresi dapat dijelaskan/diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 71,317 dengan parameter positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan kerja dan kompensasi dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,933 dengan parameter positif. Hal ini dapat diartikan setiap terjadi peningkatan terhadap pelatihan kerja maka, mengakibatkan akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan.
- Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,782 dengan parameter positif. Hal ini dapat diartikan setiap terjadi peningkatan terhadap kompensasi maka, mengakibatkan akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan.

3. Uji t Test (Hipotesis)

- Pengujian Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Boyolali. Ringkasan hasil analisis regresi berdasarkan pengujian statistik uji t untuk variabel pelatihan kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,639 > 2,024$) dengan tingkat signifikansinya $p\text{-value} < \alpha$ (0,012

$< 0,05$), berdasarkan hasil tersebut berarti pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian disimpulkan bahwa, hipotesis pertama yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.

b. Pengujian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Boyolali. Ringkasan hasil analisis regresi berdasarkan pengujian statistik uji t untuk variabel kompensasi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,613 > 2,024$) dengan tingkat signifikansinya $p-value < \alpha$ ($0,001 < 0,05$), berdasarkan hasil tersebut berarti kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian disimpulkan bahwa, hipotesis kedua yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.

4. Uji F Test (Ketepatan Model)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel IV.16 di atas hasil pengujian hipotesis secara serentak (simultan) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $9,208 > F_{tabel}$ sebesar $3,24$ dengan nilai signifikan $p-value = 0,001 < \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga bisa diartikan bahwa model pengujian regresi secara serentak (simultan) yang digunakan tersebut terbukti sudah sesuai (*model fit*) dengan datanya. Dengan demikian disimpulkan bahwa, hipotesis ketiga yang menyatakan pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) mengindikasikan bahwa nilai R^2 sebesar $0,326$. Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yang terdiri dari pelatihan kerja,

dan kompensasi mampu menjelaskan variabilitas variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 32,6%. Sementara itu, sisanya sebesar 67,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

4. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan ringkasan hasil uji hipotesis di atas, menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin banyak pelatihan kerja yang telah diperoleh PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Boyolali dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan ringkasan hasil uji hipotesis di atas, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Boyolali dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kompensasi yang akan diberikan kepada para karyawan harus sesuai dengan kinerja yang mereka hasilkan agar mereka bisa termotivasi dan bisa lebih semangat lagi dalam bekerja.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan ringkasan hasil uji hipotesis di atas, menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan semakin banyaknya pelatihan kerja dan besarnya kompensasi yang diperoleh karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Boyolali, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarjo (2014) yang

menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Boyolali, hal ini dapat dibuktikan dengan uji t, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,639 > 2,024$) dengan tingkat signifikansinya $p-value < \alpha$ ($0,012 < 0,05$). Jadi hipotesis yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Boyolali, hal ini dapat dibuktikan dengan uji t, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,613 > 2,024$) dengan tingkat signifikansinya $p-value < \alpha$ ($0,001 < 0,05$). Jadi hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.

4. SARAN

Berdasarkan keterbatasan dan kelemahan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan sampel secara lebih besar dan luas, dalam hal ini bisa juga ditambahkan jumlah perusahaan sampel, agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik, lebih bisa digeneralisasi, bisa memberikan gambaran yang lebih riil tentang kinerja karyawan.
2. Bagi penelitian mendatang hendaknya dapat menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang digunakan agar hasilnya dapat terdefinisi dengan lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 2010. Jakarta : Rineka Cipta
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rusdakarya
- Alfabeta Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: alfabeta
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM buku 1 dan 2*. Jakarta : Indeks
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : BP Universitas Diponegoro
- Samsudin, Salidin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama
- Sugiyono. 2006. "*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*". Bandung:
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sumarsono. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu. 2012. "*Manajemen Sumber Daya manusia*". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Husein Umar, 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat

- Ivancevich, John. M, dkk. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta:Bandung
- Mathis, L.R. dan J.H. Jackson. 2006.*Human Resource Management (Edisi Ke 10)*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mullins, Laurier J. 2005. *Management and Organizational Behavior*. Prentice Hall:Edinburg Gate Harlow.